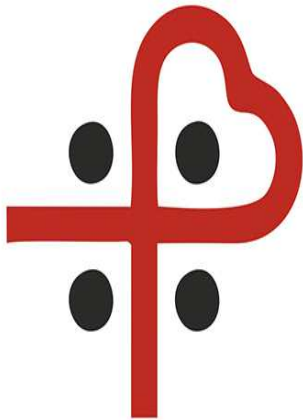


TAVOLO TRATTATIVE SINDACALI

AZIENDA / DELEGAZIONE TRATTANTE SINDACALE

PERSONALE COMPARTO SANITA'



ARNAS G. Brotzu

Azienda di Rilievo Nazionale
ed Alta Specializzazione

ACCORDO DEFINITIVO

DEL 07/11/2025

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA
PERFORMANCE ANNO 2024**

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale e la Delegazione Trattante di parte sindacale del Personale Comparto Sanità procedono alla sottoscrizione del presente Accordo Definitivo in materia di criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2024.
Pertanto,

LE PARTI

VISTO l'art. 9, comma 5, lett. b), del CCNL Comparto Sanità Periodo 2019–2021, il quale stabilisce che la materia dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance è oggetto di contrattazione integrativa aziendale;

VISTO l'art. 3 del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2019–2021, il quale prevede che *“le disposizioni contenute nei CCNL precedenti a quest'ultimo concernenti le Aziende e gli enti del presente comparto sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme o comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL”*;

VISTO l'art. 82 del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2016–2018, il quale prevede quanto segue:
*“1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”*;

CONSIDERATO pertanto che, visto l'art. 3 sopra richiamato, le disposizioni di cui al suddetto art. 82 del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2016–2018, sono tuttora vigenti ed applicabili in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme o comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e contrattuali al momento in vigore, detto che nel CCNL vigente il Fondo premialità e fasce del precedente CCNL è definito dall'art. 103 con la denominazione Fondo premialità e condizioni di lavoro;

DATO ATTO che con l'ipotesi di Accordo nella materia di cui trattasi, datata 11/08/2025, si è concordato:

- di attribuire al Personale del Comparto dell'ARNAS G. Brotzu che consegua le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 103, Fondo premialità e condizioni di lavoro, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- di attribuire la maggiorazione di cui trattasi ad un numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato pari a 29 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio dell'Area di



riferimento, ripartita per ruoli, in maniera proporzionale al numero dei dipendenti dei medesimi ruoli, arrotondando a 1 i valori uguali o maggiori di 0,50 (vedasi tabella allegata);

- di assegnare detta maggiorazione, in caso di parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
- di stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50;
- di stabilire che, nel caso in cui in fase applicativa dovessero emergere fattispecie non contemplate nella ipotesi, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;
- di prevedere ai fini dell'accesso individuale all'incentivo:

un **parametro individuale di accesso** secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Incarico/Area	Parametro di accesso individuale
Incarico di Funzione Organizzativa	1.5
Incarico di Funzione Organizzativa di solo coordinamento	1.45
Professionisti della Salute e Funzionari	1.4
Assistenti	1.3
Operatori	1.2
Personale di Supporto	1.1

un **livello di responsabilità differenziale**, in considerazione del livello di responsabilità a fronte di un parziale conseguimento degli obiettivi annuali di struttura, secondo la parametrizzazione riportata nella seguente tabella:

Incarico/Area	Livello di responsabilità differenziale
Incarico di Funzione Organizzativa	80 %
Incarico di Funzione Organizzativa solo coordinamento	75%
Professionisti della Salute e Funzionari	70 %
Assistenti	50 %
Operatori	30 %
Personale di Supporto	

- di precisare che,
 - ai fini della determinazione del suddetto trattamento accessorio, non concorrono le seguenti tipologie di assenze dal lavoro:

congedo obbligatorio di maternità, art. 1, comma 183, L. n. 208/2015

ferie

riposi compensativi

formazione obbligatoria o autorizzata nell'interesse dell'Azienda;

riposi biologici (ove previsti in base al profilo ed attività professionale del dipendente)

permessi sindacali

distacchi sindacali fino al 50%

permessi L. n. 104/1992, per sé e per terzi

le assenze di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 (si precisa che questo punto sarà oggetto di successivi approfondimento e valutazione con riferimento alla produttività anno 2025)

- il personale a tempo determinato e in regime di part-time accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata;

DATO ATTO che la suddetta ipotesi di Accordo è stata certificata dal Collegio Sindacale come da verbale n. 15 del 05/09/2025;

RITENUTO, pertanto, di procedere alla sottoscrizione del presente Accordo,

CONCORDANO

- di attribuire al Personale del Comparto dell'ARNAS G. Brotzu che consegua le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 103, Fondo premialità e condizioni di lavoro, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- di attribuire la maggiorazione di cui trattasi ad un numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato pari a 29 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio dell'Area di riferimento, ripartita per ruoli, in maniera proporzionale al numero dei dipendenti dei medesimi ruoli, arrotondando a 1 i valori uguali o maggiori di 0,50 (vedasi tabella allegata);
- di assegnare detta maggiorazione, in caso di parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
- di stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50;
- di stabilire che, nel caso in cui in fase applicativa dovessero emergere fattispecie non contemplate nella ipotesi, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;

- di prevedere ai fini dell'accesso individuale all'incentivo:
un **parametro individuale di accesso** secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Incarico/Area	Parametro di accesso individuale
Incarico di Funzione Organizzativa	1.5
Incarico di Funzione Organizzativa di solo coordinamento	1.45
Professionisti della Salute e Funzionari	1.4
Assistenti	1.3
Operatori	1.2
Personale di Supporto	1.1

un livello di responsabilità differenziale, in considerazione del livello di responsabilità a fronte di un parziale conseguimento degli obiettivi annuali di struttura, secondo la parametrizzazione riportata nella seguente tabella:

Incarico/Area	Livello di responsabilità differenziale
Incarico di Funzione Organizzativa	80 %
Incarico di Funzione Organizzativa solo coordinamento	75%
Professionisti della Salute e Funzionari	70 %
Assistenti	50 %
Operatori	30 %
Personale di Supporto	30 %

- di precisare che,
 - ai fini della determinazione del suddetto trattamento accessorio, non concorrono le seguenti tipologie di assenze dal lavoro:
 - congedo obbligatorio di maternità, art. 1, comma 183, L. n. 208/2015
 - ferie
 - riposi compensativi
 - formazione obbligatoria o autorizzata nell'interesse dell'Azienda;
 - riposi biologici (ove previsti in base al profilo ed attività professionale del dipendente)
 - permessi sindacali
 - distacchi sindacali fino al 50%
 - permessi L. n. 104/1992, per sé e per terzi

le assenze di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 (si precisa che questo punto sarà oggetto di successivi approfondimento e valutazione con riferimento alla produttività anno 2025)

- il personale a tempo determinato e in regime di part-time accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata.

Le Parti concordano, altresì, che quanto stabilito nel presente atto in materia di criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2024 debba ritenersi applicabile anche per gli anni successivi, fatta salva diversa determinazione, anche correlata all'applicazione dei protocolli applicativi del nuovo SMVP di cui alla Deliberazione n. 61 del 22/01/2025.

Cagliari, 07/11/2025

Letto e sottoscritto.

Per la Delegazione Trattante Sindacale

Personale Comparto

CISL FP

firmato

FP CGIL

firmato

UIL FPL

firmato

FIALS

firmato

NURSIND

firmato

NURSING UP

firmato

Per l'Azienda

Il Presidente della Delegazione Trattante

firmato



ARNAS G. Brotzu
Azienda di Rilievo Nazionale
ed Alta Specializzazione

RSU

firmato



COMPARTO TEMPO INDETERMINATO			0,0135	
Conteggio di Matricola				
Ruolo	Area	Totale		
1 - AMMINISTRATIVO	A - Supporto	19	19	0
	C - Assistenti	73	73	1
	D - Funzionari	41	41	1
2 - PROFESSIONALE	D - Funzionari	4	4	0
3 - SOCIOSANITARIO	B - Operatori	380	380	5
	D - Funzionari	1	1	0
4 - TECNICO	A - Supporto	152	152	2
	B - Operatori	14	14	0
	C - Assistenti	26	26	0
	D - Funzionari	21	21	0
5 - SANITARIO	C - Assistenti	1	1	0
	D - Funzionari	1480	1480	20
Totale complessivo		2212	2212	29